

企业为培训买单合算吗?

刘志坚

内容提要:自贝克尔以来,研究者们从不同的角度对企业投资于培训的原因进行了诠释,结论是,当信息不对称程度为零时,企业只愿意为特殊培训买单,当信息不对称程度提高时,企业投资于一般培训的力度将随之加大。这些研究都隐含着这样的前提假设:培训投资必然能增加受训者的边际收益,企业是否愿意为培训买单,取决于受训者所增加的边际收益是否由企业获取。本文认为,对于一个特定的企业,培训未必总能增加受训者的边际收益,企业是否愿意为培训买单,取决于企业投资于培训的预期收益与风险。

关键词:企业 培训 投资主体

本文关注的培训是企业中的培训,即在职培训(On-the-job training),探讨的是它作为人力资本投资的方式之一,其投资主体是否必然是企业,企业愿意为培训买单吗?

一、基于信息对称的决策

基于信息对称而对在职培训进行系统研究的代表人物是贝克尔,他根据在职培训的结果——受训者劳动技能提高在劳动力市场上所起的作用,开创性地把在职培训区分为一般培训和特殊培训。一般培训是指受训者通过培训而获得的职业技能对所有企业劳动生产率的提高都有用的培训,特殊培训是指只对提供培训企业的劳动生产率提高有用,而对其他企业的生产率没有或很少有影响的培训。贝克尔认为,如果培训是一般性的,在劳动力市场是完全竞争的情况下,受训者只能“通过领取低于他们不接受培训时能得到

的工资的方法来支付一般性在职培训的费用”,理性的企业不会为一般培训买单。原因是,如果一个企业支付员工的培训费用(为此,培训投资的预期收益必然为企业获取以使企业回收投资,即受训者提高生产能力所增加的产出归企业所有,从而要求受训者的工资与培训前的工资一样),而且所培训的技能对其他企业也有潜在的使用价值,那么其他企业就可以出高价(等于受训者的边际收益产品)“挖走”受训者。企业认识到一般培训将使自己不能获得投资回报,必然拒绝提供一般培训。结果是,如果要接受一般培训,受训者就必须支付培训成本,如果潜在的受训者不愿或没有能力支付,一般培训就不会发生。相反,特殊培训由于只对提供培训的企业有价值,而对其他企业没有多大作用,因此受训者不可能因其接受特殊培训而在其他企业获得更高工资,企业投资于特殊培训能使企业获得投资回报,从而导致企业愿意成为特殊培训的投资主体。

贝克尔的这一理论有两个假设前提:一是劳动力市场上“信息是对称的”,二是劳动力市场是“完全竞争的”。在此假设前提下所得出的结论是,企业愿意为特殊培训买单,不愿意为一般培训买单。

然而,现实的劳动力市场信息并非是对称的,劳动力在市场上的流动也并非没有成本,因此,贝克尔的在职培训理论中的假设明显与现实不符。20世纪80年代中后期,一些学者在“信息不对称”假设下,论证了企业仍然可能成为一般培训的投资主体,并对此进行了实证研究。

二、基于信息不对称的决策

Katz & Ziderman (1990) 指出, 贝克尔的理论隐含的前提是外部企业完全掌握培训企业所提供培训的信息。然而, 事实的情况是, 外部企业对员工在职培训的程度及类型并不拥有完全信息, 尤其是对员工在一般培训中获得的“选择价值”(指通过一般培训所获得的适应某种新技术的能力) 不拥有完全信息。结果即使受训者离开培训企业, 招聘企业(外部企业) 支付给受训者的工资也不会高于培训企业所支付的工资。正是由于培训企业和外部企业之间的信息不对称, 使获得“选择价值”的员工流动到其他企业时所能获得的净收益减少, 从而阻碍员工的流动。员工流动率的降低, 促使企业有动力承担员工部分或全部培训成本。

Acemoglu & Pischke (1998) 也把信息不对称作为前提来分析企业的一般培训。但他们强调, 是员工能力不可观察, 而不是培训投资量不可观察。例如, 在德国的学徒培训中, 学徒的课程是事先设计好的, 考试也是采取标准化形式。因此, 一个工人得到的培训投资量基本上是可以确定的, 但相对于培训投资量, 工人能力却有很大的不确定性, 原因是年轻工人的能力和技能在劳动力市场上一般来说事先是未知的, 有些工人在他们所选择的有较强专业性的工作中比其他工人有更高的生产能力。工人的这种生产能力信息其中大多数由当前雇主所拥有, 而不为其他雇主所清楚。所以, 对受训者的能力所拥有的不完全信息, 限制了受训者在外部劳动市场所能获得的工资额, 从而阻碍受训者的流动, 使当前雇主具有获取雇员部分边际产品的能力, 这就鼓励了当前雇主愿意承担一般培训费用。Acemoglu 等人还通过建立模型, 解释日本、德国相对于美国, 流动率较低, 企业人力资本存量较高的原因。在模型中, 当前雇主对雇员的能力拥有优先的信息, 而未来雇主只能靠猜测离职员工的平均能力来提供相应的工资。这一博弈存在两个均衡: 一是低能力猜测均衡, 即未来雇主猜测离职员工的平均能力较低, 从而支付较低的工资, 此时, 当前雇主因预期到较低的外部工资导致较低的流动率, 就积极

进行人力资本投资; 二是高能力猜测均衡, 即未来雇主猜测离职员工的平均能力较高, 从而支付较高的工资, 较高的猜测均衡意味着流动率高, 企业就不愿意进行人力资本投资。

Morita (2001) 在研究日美两国人力资本存量差异时假设, 如果员工在标准化技术下接受培训, 那么他们所获得的技能对同样使用标准化技术的所有企业具有同等的价值。然而, 如果员工是在经改善的技术下接受培训, 那么他们所获得的技能就既包括标准化技术下的一般技能, 也包括只对培训企业有价值的特殊技能。从这一假设出发, Morita 修正了 Acemoglu 的研究: 建立在“战略互补”的基础上, 这一战略互补源于企业持续的流程改造和培训的特殊性之间的联系。通常如果一家企业进行持续的流程改进, 那么就会带来许多小的变革和创新, 并且不为外部企业所观察。因此, 在这家企业进行持续的流程改进过程中, 其技术就具备某种程度的特殊性, 这种特殊的技术经培训并由熟悉其特殊性的员工所掌握, 就能产生较高的生产率, 但掌握这一技术的员工对其他企业生产率的提高没有太大用处。同样的情况也发生在其他企业, 最终必然导致企业员工的低流动率。在日本, 每家企业都进行持续的流程改进, 结果, 由某家企业提供的培训相对于其他企业是没有太大价值, 从而降低了受训者的流动率, 激励了企业进行培训投资的积极性。在美国, 培训是在标准化技术下进行的, 这种培训提高了流动率, 导致企业缺乏进行培训投资的动力。Morita 隐含结论是, 让员工在持续的技术改进过程中接受培训, 受训者接受到的培训就是与一般技术相联系的培训, 再加上只对培训企业有用的特殊培训, 这样就会降低流动率, 企业就有动力进行人力资本投资。从 Morita 的分析中我们可以看到, 企业愿意为在职培训买单, 原因是企业会进行持续的流程改造, 在这一过程中所提供的培训具有特殊培训的性质, 同时也否认了 Acemoglu 的高能力猜测均衡。

Autor (2001) 对美国“临时帮工”企业免费提供一般技能培训进行了研究。美国“临时帮工”企业员工的流动率超过了350%, 但企业仍提供一般培训,

包括文字处理、数据输入、计算机程序编制等一般技能,员工在进行付酬工作之前接受不带薪的培训,培训的直接成本由“临时帮工”企业负担。美国“临时帮工”企业为什么愿意提供免费的一般技能培训呢? Autor建立并通过数据检验了一个信息甄别模型。在该模型中,企业通过诱导自选择及按能力对员工进行筛选来提供技能培训。企业提供培训以吸引高能力的员工,培训后付给他们较低的工资。高能力员工因期望在长期被雇佣的过程中获得高收入而选择接受培训,而低能力的员工因受低工资和有限预期回报的影响而选择不培训(这种培训的直接成本虽然由企业承担,但员工仍然要承担间接成本)。“临时帮工”企业由于拥有有关员工能力的信息并使其能从中获利,回收其投资。一般来说,“临时帮工”企业要向其他雇主索取大约相当于“临时帮工”租金35%~65%的“信息费”。从美国“临时帮工”企业提供一般培训的实证研究中, Autor得出两点结论:一是企业愿意投资于一般培训是因为劳动力市场存在私人信息;二是“临时帮工”企业在员工流动率很高的情况下,仍然能够生存、发展,并提供免费的一般培训,说明劳动力市场上对劳动力进行筛选(私人信息)的需求在增长。

以上学者在信息不对称的前提假设下,得出企业愿意为在职培训买单,原因是信息不对称会阻碍受训者流动,企业由于掌握了“私人”信息,从中获得投资回报,从而激励企业进行在职培训投资。

三、基于企业现实的决策

自贝克尔以来,研究者们从不同的角度对企业愿意投资于在职培训的原因进行了诠释,他们的结论是:当信息不对称程度为零时,企业只愿意为特殊培训买单,而不愿意为一般培训买单;随着信息不对称程度的提高,企业投资于一般培训的力度将相应加大。企业投资于在职培训的力度可用公式衡量:

企业在培训上的投资量 = 企业特殊培训的需求量 + (企业一般培训的需求量 × 信息不对称程度)

但是,这些研究都隐含着这样的前提假设:在职培训投资必然能增加受训者的边际收益产品,企业是

否愿意为在职培训买单,仅仅取决于受训者增加的边际收益产品是否由企业获取。

劳伦斯·S·克雷曼(Lawrence S. Kleiman)依据大量的事实资料指出:“大多数组织在培训和开发上花费了大量的时间和金钱,……雇主们期待着(至少希望)这些时间和金钱的投入将带来丰厚的回报。然而,不幸的是,许多公司的培训和开发实践并没有给雇员们或公司本身带来任何真正的好处。许多美国组织的培训和开发实践的成功率相当令人沮丧。例如,在有代表性的公司中,约有一半公司的培训成本被浪费了,仅有10%的培训学习材料被真正用于工作。”

从克雷曼阐述中可见,在职培训并不必然导致受训者生产率的提高,即使受训者不离开企业,作为在职培训投资主体的企业也未必能够从中获利。尽管有大量的资料和实证阐述论证在职培训对企业效益的正面影响,但对于特定的一个企业来讲,在职培训投资与企业效益提高二者之间并不具有直接的因果关系,原因是在职培训投资与企业效益提高二者之间还存在几个重要的环节:首先是企业有无必要进行在职培训投资?其次是如果必要,那么经在职培训之后到底能形成多少对企业有用的人力资本存量(潜在的生产能力)?再者是所形成的人力资本存量在生产中的发挥程度如何?

作为追求利润最大化的企业,与其他任何投资一样,其在职培训的投资行为首先是一种经济行为,必然要考虑投资效益问题,正如贝克尔所说的“惟一决定人力资本投资量的最重要因素可能是这种投资的有利性或收益率”,因此,是否进行以及如何进行在职培训的决策标准是投资回报的高低。如何评价企业在职培训投资回报的高低?这涉及到三个问题:一是,企业是否需要进行人力资本投资?二是,如果需要,在职培训是否是其首选?三是,在职培训方案的效益与风险如何?

所谓人力资本按舒尔茨的定义是“体现于劳动者身上,通过投资形式并由劳动者的知识、技能和体力所构成的资本”,可以“看作是资本的一种类型,看

人力资源

作是一种生产出来的生产资料,看作是投资的产物。”企业在一定的生产方式下,由人力资本和物质资本结合共同决定产出,但企业中物质资本与人力资本必须按比例有机地结合在一起,才能发挥企业资本的最大效率。另外,人力资本具有异质性,企业的人力资本必须按不同的类型合理配置在不同的层次和岗位上。因此,可以基于企业的战略规划,从企业人力资本与物质资本的匹配关系以及企业人力资本结构的优化角度入手,预测企业人力资本近期、未来的需求量和需求结构,再与企业人力资本存量 and 需求结构的现状与未来可能的变化作比较。如果分析对比得出企业的人力资本存量不足或是企业人力资本结构不合理的结论,就表明需要进行人力资本投资。

企业人力资本的形成可以通过两种投资方式获得:一种是“外购”,即直接从企业外部劳动力市场上购买或租用;另一种是“自制”,即来源于企业内部优化配置、在职培训投入等。投资形式具体包括招聘录用员工、临时租用或外包、员工内部流动、在职培训等。

只有在方案选择合理、经济效益明显的前提下,投资才可以得到认可,投资效益是在职培训的核心问题。为了评价在职培训方案的效益,我们可以采用实物期权的决策方法。为此需要估算出以下相关数据:在职培训投资方案的计算期,包括培训时间(培训量)和收益期;由于培训导致企业各年增加的现金流出;由于培训导致企业各年增加的现金流入;折现率(机会成本);再结合相关资料估算该类型培训的期权。

影响在职培训投资方案经济性、合理性的一些因素,如企业人力资本的需求预测、投资费用、投资收入、收益期、机会成本等,它们的预测值未必与未来的真实值相符,这就促使决策者必须进一步考虑,当这些影响因素发生变化(特别是往不利方向发展)时,到底对设计方案的经济性、合理性将产生多大影响?因此,决策者在做出决策前,还应就培训投资方案的风险性进行分析。另外,技术进步、人力资本的利用率与流动率,以及不可抗等因素也都会对方案的经济

性、合理性造成不同程度的影响。决策者对在职培训投资方案进行风险分析后,如果认为风险程度可以接受或可以控制,那么就可以着手该方案的实施准备工作;如果认为风险程度不能接受,那么就应该考虑对该方案进行修正或采用别的方案而后重新进行评价。

从以上的阐述可见,企业对培训投资预期收益与风险的考量,决定了企业是否愿意为培训买单。

参考文献

1. 加里·S·贝克尔:《人力资本》,北京大学出版社,1990年版。
2. 雅各布·明塞尔:《人力资本研究》,中国经济出版社,2001年版。
3. 李元春:“信息不对称假设下的企业人力资本积累理论综述”,《外国经济与管理》,2003年第10期。
4. Eliakim Katz and Adrian Ziderman, 1990, Investment in general training the role of information and labour mobility, The Economic Journal 100, 1147~1158.
5. Acemoglu D. and Pischke J., 1998, Why do firms train? theory and evidence, The Quarterly Journal of Economics 113(2), 79~119.
6. Morita D., 2001, Choice of technology and labour market consequences: an explanation of U.S.-japanese differences, The Economic Journal 111(1), 29~50.
7. Autor D., 2001, Why do temporary help firms provide free general skills training, The Quarterly Journal of Economics 116(4), 1409~1447.
8. 劳伦斯·S·克雷曼:《人力资源管理》,机械工业出版社,2003年版。
9. 西奥多·W·舒尔茨:《论人力资本投资》,北京经济学院出版社,1990年版。
10. 刘志坚:“个人教育投资决策的期权方法”,《统计与决策》,2004年第10期。

(作者:厦门大学管理学院副教授、博士研究生)

(责任编辑:舟山)